Junta de Andalucía

Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía

RESOLUCIÓN 279/2025 DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE DERECHO DE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA

Reclamación	1055/2024
Persona reclamante	XXXXX
Entidad reclamada	Ayuntamiento de Isla Cristina
Artículos	24 LTPA; 24 LTAIBG.
Normativa y abreviaturas	Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (LTPA); Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIBG); Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

ANTECEDENTES

Primero. Presentación de la reclamación.

Mediante escrito presentado el 31 de octubre de 2024 la persona reclamante, interpone ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno Reclamación en materia de acceso a la información pública contra la entidad reclamada, al amparo del artículo 24 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (en adelante LTAIBG) y del artículo 33 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (en adelante LTPA). Con fecha de 4 de noviembre de 2024 tiene entrada en el CONSEJO DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA (en adelante Consejo) la reclamación remitida desde el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

Segundo. Antecedentes a la reclamación.

1. Con fecha 7 de noviembre de 2024 se requiere la subsanación de la reclamación presentada, solicitándose la aclaración de la condición en la que formula la reclamación y documento que acredite dicha condición, y la copia del documento que acredite la representación si actúa como representante

2. El 8 de noviembre de 2024 se presenta la documentación requerida, a la vez que se ponen de manifiesto los siguientes extremos:

> "*Que de la información que se le ha solicitado y que se enumera a continuación:*
>
> *1º.- Solicitud de horas extraordinarias tanto de la plantilla laboral como funcionario y su forma de compensación.*
>
> *ANEXO (...): Solicitud de 13 de agosto de 2021, realizada por [XXXXX] como Secretario y Delegado de Personal de CSIF de la Junta de Personal.*
>
> *ANEXO (...): Solicitud de 05 de enero de 2022, realizada por [XXXXX] Delegado de la Sección Sindical de CSIF en el Ayuntamiento de Isla Cristina.*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

ANEXO (...): Solicitud de 19 de diciembre de 2023, realizada por unanimidad en la reunión ordinaria de la Junta de Personal de Funcionarios.

ANEXO (...): Respuesta del Ayuntamiento de Isla Cristina del 20 de febrero de 2024 donde remite la relación mensual de las horas extraordinarias realizadas por la Policía Local de 2020 a febrero de 2024.

ANEXO (...): Solicitud de 9 de abril de 2024, realizada de la Junta de Personal donde se aprueba por unanimidad de reiterar que se mande la relación de las horas extraordinarias de toda la plantilla municipal de 2020 hasta en la actualidad y que se mande regularmente cada mes.

Después de todas estas solicitudes, el Ayuntamiento remite de forma física al presidente de la Junta de Personal la relación mensual de horas extraordinarias de la Policía Local y su forma de compensación y nunca ha remitido del resto de la plantilla municipal.

En la reunión de la Mesa General de Negociación de mayo de 2024 de la que aún no se ha redactado el acta también se ha realizado dicha solicitud.

Todo ello sin respuesta.

2º.- Solicitud sobre información salarial de todos los empleados del Ayuntamiento de Isla Cristina del mes de marzo, donde se especifiquen todos los conceptos retributivos desglosados (salario base, todos los complementos y percepciones extrasalariales)

ANEXO (...): Solicitud de 9 de abril de 2024, realizada por la Delegada de la Sección Sindical de CSIF en el Ayuntamiento de Isla Cristina.

ANEXO (...): Solicitud de 23 de septiembre de 2024, realizada por la Delegada de la Sección Sindical de CSIF en el Ayuntamiento de Isla Cristina en la que se reitera la petición.

3º.- Solicitud de copia de los decretos de la alcaldía de las reducciones o incrementos de la nómina de las retribuciones de los empleados públicos

ANEXO (...): Solicitud del 16 de abril de 2024, realizada por de los Delegados de Personal de CSIF.

4º.-Solicitud de listado de empleados públicos que perciben complemento de productividad y gratificaciones desde el año 2022 hasta a la actualidad.

ANEXO (...): Solicitud del 20 de mayo de 2024, realizada en base a acuerdo en reunión ordinaria de la Junta Personal, aprobado por unanimidad.

5º.-Solicitud sobre información de todas las modificaciones que se han realizado sobre la Relación de Puestos de Trabajo vigente, así como los decretos de asignación temporal de funciones o asignación de puestos vacantes de los últimos 4 años.

ANEXO (...): Solicitud de 5 de junio de 2024, realizada por la Delegada de la Sección Sindical de CSIF en el Ayuntamiento de Isla Cristina.

ANEXO (...): Solicitud de 23 de septiembre de 2024, realizada por la Delegada de la Sección Sindical de CSIF en el Ayuntamiento de Isla Cristina en la que se reitera la petición.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

6º.- Solicitud de la relación de la nómina del mes de julio 2024

ANEXO (...): Solicitud del 17 de septiembre de 2024, realizada en base a acuerdo en reunión ordinaria de la Junta de Personal se solicita por unanimidad.

Pasado un tiempo más que prudencial, no se ha recibido contestación alguna a ninguna de estas peticiones, y, por tanto, ante su entidad, SOLICITAMOS que, desde su competencia, se adopten las medidas oportunas para que se nos aporte la documentación referida".

3. En la reclamación, la persona reclamante manifiesta que no ha obtenido respuesta de la entidad reclamada.

Tercero. Tramitación de la reclamación.

1. El 18 de noviembre de 2024 el Consejo pone a disposición de la persona reclamante comunicación de inicio del procedimiento para la resolución de la reclamación. El mismo día se pone a disposición de la entidad reclamada la solicitud de copia del expediente derivado de la solicitud de información, informe y alegaciones que tuviera por conveniente plantear en orden a resolver la reclamación.

2. El 29 de noviembre de 2024 se solicita por la entidad reclamada ampliación del plazo para presentar alegaciones, y con fecha 3 de diciembre de 2024 se concede por este Consejo la ampliación solicitada.

3. El 13 de diciembre de 2024 la entidad reclamada presenta escrito de respuesta a este Consejo, en el que se incluye abundante documentación relacionada con la petición de información.

4. El 20 de diciembre de 2024 se solicita copia de la documentación que acredite la puesta a disposición del reclamante de la información solicitada, mediante recibí, acuse de recibo o justificante de la recepción de la misma.

5. El 23 de enero de 2025 el Director del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía dicta Acuerdo por el que se amplía el plazo máximo de resolución del procedimiento de esta reclamación en 3 meses a contar desde el día siguiente a la fecha máxima de resolución.

Dicho acuerdo es remitido a la entidad reclamada y a la persona reclamante el 23 de enero de 2025.

6. Tras la remisión de la puesta a disposición el 12 de diciembre de 2024 de la información solicitada, se solicita el 19 de febrero de 2025 por este Consejo a la entidad reclamada que "*se concrete por ese Ayuntamiento la documentación correspondiente a la respuesta dada a cada uno de los seis puntos o apartados de la información solicitada*".

Con fecha 21 de febrero de 2025 tiene entrada escrito de la entidad reclamada en el que se pone de manifiesto que:

DOC. Nº (...).- Respuesta solicitud horas extraordinarias tanto de la plantilla de Personal laboral como de Personal funcionario. (Respuesta al apartado número uno de la información solicitada).

- DOC. Nº (...).- Respuesta solicitud sobre información salarial de todos los empleados del Ayuntamiento de Isla Cristina del mes de marzo, donde se especifiquen todos los conceptos retributivos desglosados (salario Base, todos los complementos y percepciones extrasalariales). Respuesta solicitud de copia de los decretos de la alcaldía de las reducciones o incrementos de

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

la nómina de las retribuciones de los empleados públicos. Respuesta solicitud de empleados que perciben complemento de productividad y gratificaciones desde el año 2022 hasta la actualidad. Respuesta solicitud de la relación de la nómina del mes de julio de 2024. (Respuesta a los apartados números dos, tres y cuatro y seis de la información solicitada).

- DOC. Nº (...).- Respuesta solicitud sobre información de todas las modificaciones que se han realizado sobre la Relación de Puestos de Trabajo vigente, así como los decretos de asignación temporal de funciones o asignación de puestos vacantes de los últimos 4 años. (Respuesta al apartado número 5 de la información solicitada)

- DOC Nº (...).- Minuta justificante de la entrega del "DOC. Nº (...)" a la Delegada sindical del CSIF.

- DOC. Nº (...).- Minuta justificante de la entrega del "DOC. Nº (...) y DOC. Nº (...)" a la Delegada sindical del CSIF".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Sobre la competencia para la resolución de la reclamación.

1. De conformidad con lo previsto en los artículos 24 LTAIBG y 33 LTPA, en relación con lo dispuesto en el artículo 3.1.d) LTPA, al ser la entidad reclamada una entidad local de Andalucía, el conocimiento de la presente reclamación está atribuido a la competencia de este Consejo.

2. La competencia para la resolución reside en el Director de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.1. b) LTPA.

3. Debe destacarse a su vez que, en virtud del artículo 16.5 del Decreto 434/2015, de 29 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, *"[e]l personal funcionario del Consejo, cuando realice funciones de investigación en materias propias de la competencia del Consejo, tendrá el carácter de agente de la autoridad"*, con las consecuencias que de aquí se derivan para los sujetos obligados en relación con la puesta a disposición de la información que les sea requerida en el curso de tales funciones investigadoras.

Segundo. Sobre el cumplimiento del plazo en la presentación de la reclamación.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo en el artículo 24.2 LTAIBG la reclamación se interpondrá en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común (LPAC).

Sobre el plazo máximo de resolución, el artículo 32 LTPA establece que las solicitudes deberán resolverse y notificarse en el menor plazo posible. En el ámbito de la entidad reclamada, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de un mes desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver, salvo que la entidad hubiera establecido uno menor.

Sobre el silencio administrativo, establece el artículo 20.4 LTAIBG que transcurrido del plazo máximo de resolución sin que se haya dictado y notificado resolución expresa se entenderá que la solicitud ha sido desestimada. A su vez, los artículos 20.1 LTAIBG y artículo 32 LTPA establecen que el plazo máximo de resolución podrá ampliarse por el mismo plazo, respectivamente, en el

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

caso de que el volumen o la complejidad de la información que se solicita así lo hagan necesario y previa notificación al solicitante.

2. En el presente supuesto las solicitudes fueron presentadas el 9 y 16 de abril, 5 de junio de 2024 y 23 de septiembre de 2024, y la reclamación fue presentada el 30 de octubre de 2024. Así, considerando producido el silencio administrativo transcurrido el plazo máximo para resolver desde la solicitud, la reclamación ha sido presentada en plazo, conforme a lo previsto en el artículo 24.2 LTAIBG y el artículo 124 LPAC.

Tercero. Consideraciones generales sobre el derecho de acceso a la información pública

1. Constituye "información pública" a los efectos de la legislación reguladora de la transparencia, *"los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguna de las personas y entidades incluidas en el presente título y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones*" [art. 2 a) LTPA].

Según establece el artículo 24 LTPA, "*[t]odas las personas tienen derecho de acceder a la información pública veraz […] sin más limitaciones que las contempladas en la Ley*". Y el artículo 6 a) LTPA obliga a que su interpretación y aplicación se efectúe tomando en consideración el "*principio de transparencia, en cuya virtud toda la información pública es en principio accesible y sólo puede ser retenida para proteger otros derechos e intereses legítimos de acuerdo con la Ley*".

La legislación reguladora de la transparencia, pues, se fundamenta y estructura en torno a una regla general de acceso a la información pública, que únicamente puede ser modulada o limitada si se aplican, motivadamente y de forma restrictiva, alguno de los supuestos legales que permiten su restricción o denegación.

2. Las causas de inadmisión se encuentran enumeradas en el artículo 18 («Causas de inadmisión») LTAIBG, y su aplicación debe ser objeto de una interpretación restrictiva y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado (Resolución CTPDA 451/2018, FJ 5º).

Sobre ello nos dice el Tribunal Supremo en la Sentencia n.º 1547/2017, de 16 de octubre (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Tercera):

> *"La formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación legal del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva, tanto las limitaciones a ese derecho que se contemplan en el artículo 14.1 de la Ley 19/2013 como las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el artículo 18.1, sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información. [...] Asimismo, la posibilidad de limitar el derecho de acceso a la información no constituye una potestad discrecional de la Administración o entidad a la que se solicita información, pues aquél es un derecho reconocido de forma amplia y que sólo puede ser limitado en los casos y en los términos previstos en la Ley…*" (Fundamento de Derecho Sexto).

3. Los límites al derecho de acceso están contenidos en el artículo 14 LTAIBG, y al igual que las causas de inadmisión, deben ser interpretados restrictivamente y el supuesto de hecho de su concurrencia debe ser acreditado por el órgano reclamado en cada caso concreto.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

4. Por último, en cuanto a las consideraciones generales a tener en cuenta en la Resolución de la Reclamación, establece el apartado primero de la Disposición Adicional Cuarta LTPA "*la normativa reguladora del correspondiente procedimiento administrativo será la aplicable al acceso por parte de quienes tengan la condición de interesados en un procedimiento administrativo en curso a los documentos que se integren en el mismo*", redacción idéntica a la contenida, como precepto básico, en la Disposición adicional primera, apartado 1, LTAIBG. Igualmente, el apartado segundo de las citadas disposiciones adicionales establece que "*Se regirán por su normativa específica, y por esta ley con carácter supletorio, aquellas materias que tengan previsto un régimen jurídico específico de acceso a la información*".

Cuarto. Consideraciones de este Consejo sobre el objeto de la reclamación:

1. La persona reclamante manifiesta en su reclamación que "*en calidad de Delegada Sindical de la Sección Sindical de Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) para el Ayuntamiento de Isla Cristina, a efectos de notificaciones (...) , por la presente DICE.- Que desde hace tiempo se viene pidiendo información al Ayuntamiento de Isla Cristina necesaria para que este sindicato realice su correcta labor de representación de los trabajadores*".

Este Consejo, el 7 de noviembre de 2024, realizó trámite de subsanación a la persona reclamante para que aclarase la condición en la que formula la reclamación y documento que acredite tal condición, así como copia del documento que acreditase la representación si actuaba como representante. La persona reclamante respondió el 8 de noviembre de 2024 aportando la documentación que acredita su nombramiento como Delegada Sindical del CSIF en el Ayuntamiento reclamado, habiéndolo comunicado oficialmente al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Por tanto, debemos aclarar que el objeto de esta reclamación son las cuatro solicitudes de información planteadas por la persona reclamante, en su condición de delegada sindical en la entidad reclamada. Sin perjuicio del derecho de información que pudiera corresponderles, no se entran a valorar otras solicitudes de información aportadas que no fueron planteadas por la persona reclamante, sino por otras personas distintas en su condición de Delegadas de Personal o miembros de la Junta de Personal.

Por tanto, la presente resolución pasa a examinar el régimen jurídico aplicable a las siguientes solicitudes de información:

- Solicitudes de 9 de abril y de 23 de septiembre de 2024, sobre información salarial de todos los empleados del Ayuntamiento de Isla Cristina desde el mes de marzo hasta agosto de 2024, donde se especifiquen todos los conceptos retributivos desglosados (salario base, todos los complementos y percepciones extrasalariales).

- Solicitudes de 5 de junio y 23 de septiembre de 2024, sobre información de todas las modificaciones que se han realizado sobre la Relación de Puestos de Trabajo vigente, así como los decretos de asignación temporal de funciones o asignación de puestos vacantes de los últimos 4 años.

Debemos advertir que la persona reclamante no ha aportado el recibo o justificante del registro de entrada de tales solicitudes de información en la entidad reclamada. Sin embargo, ha aportado a este órgano copia de las respuestas dadas a tales solicitudes de información, por lo que debemos entender que las mismas fueron recepcionadas por el Ayuntamiento.

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

2. Procede por tanto determinar en primer lugar el régimen jurídico que resulta de aplicación a estas solicitudes, dado que la persona reclamante invocó los derechos que le asisten como Delegada Sindical.

En este sentido debemos comenzar recordando que la Disposición Adicional Cuarta LTPA establece que:

> *1. La normativa reguladora del correspondiente procedimiento administrativo será la aplicable al acceso por parte de quienes tengan la condición de interesados en un procedimiento administrativo en curso a los documentos que se integren en el mismo.*
>
> *2. Se regirán por su normativa específica, y por esta ley con carácter supletorio, aquellas materias que tengan previsto un régimen jurídico específico de acceso a la información.*
>
> *3. En este sentido, esta ley será de aplicación, en lo no previsto en sus respectivas normas reguladoras, al acceso a la información ambiental y a la destinada a la reutilización.*

Esta Disposición ha sido interpretada por el Tribunal Supremo en varias sentencias que concluyen que, en los supuestos que exista un régimen específico de acceso a la información, ya sea completo o parcial, resultará de aplicación preferente la normativa específica, y supletoriamente, la de transparencia. La Sentencia 483/2022, de 7 de febrero, indica expresamente, reiterando la postura de las Sentencias de 8 de marzo de 2021 y 18 de marzo de 2021:

> *"La doctrina que se establece en la sentencia transcrita, en el sentido de que determinadas regulaciones sectoriales que afectan en parte al derecho de acceso a la información parciales no constituyen un régimen alternativo que desplace a la Ley de Transparencia, la hemos reiterado posteriormente en varias ocasiones, como las sentencias de 10 de octubre de 2020 (RC 3846/2019), 19 de noviembre de 2020 (RC 4614/2019), 29 de diciembre de 2020 (RC 7045/2019) y 25 de enero de 2021 (RC 6387/2019).*
>
> *Debemos ahora avanzar en la determinación del alcance de la disposición adicional primera, apartado segundo, de la Ley de Transparencia , precisando qué debemos entender por un régimen específico alternativo y cómo opera la supletoriedad de la Ley de Transparencia. Así, hemos de aclarar, en primer lugar, que sin duda hay un régimen específico propio cuando en un determinado sector del ordenamiento jurídico existe una regulación completa que desarrolla en dicho ámbito el derecho de acceso a la información por parte, bien de los ciudadanos en general, bien de los sujetos interesados. En tales supuestos es claro que dicho régimen habrá de ser aplicado con carácter preferente a la regulación de la Ley de Transparencia, que en todo caso será de aplicación supletoria para aquellos aspectos que no hayan sido contemplados en tal regulación específica siempre, claro está, que resulten compatibles con ella. En este sentido, conviene subrayar que, en contra de lo que se ha alegado en ocasiones, la existencia de un régimen específico propiamente tal no excluye la aplicación supletoria de la Ley de Transparencia. La disposición adicional primera dispone literalmente lo contrario, tanto en el apartado 2 como en el tercer apartado, que se refiere de forma expresa al carácter supletorio de la Ley de Transparencia en el sector medioambiental, que tiene un régimen específico de acceso a la información de rango legal en la Ley 27/2006, de 18 de julio.*
>
> *Sin embargo, más frecuente que una regulación alternativa completa es la existencia, en diversos ámbitos sectoriales, de disposiciones, anteriores a la Ley de Transparencia que contienen previsiones que afectan al derecho de acceso a la información, muy especialmente en relación con sus límites, como ocurre en el presente asunto con la previsión sobre*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

confidencialidad en el sector de los productos sanitarios. Pues bien, hemos de precisar que en estos casos, aunque no se trate de regímenes completos, tales regulaciones parciales también resultan de aplicación de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional de la Ley de Transparencia, manteniendo ésta su aplicación supletoria en todo lo demás, esto es, el marco general del derecho de acceso a la información y el resto de la normativa establecida en dicha Ley, a excepción de lo que haya quedado desplazado por la regulación sectorial parcial.

Resulta así, por tanto, que cuando la disposición adicional primera dispone que se regirán por su normativa específica las materias que tengan previsto un régimen jurídico propio de acceso a la información, la remisión comprende también aquellas regulaciones sectoriales que afecten a aspectos relevantes del derecho de acceso a la información, como lo es el de los límites de éste, aunque no se configuren como un tratamiento global y sistemático del derecho, quedando en todo caso la Ley de Transparencia como regulación supletoria".

De esta doctrina se desprende que aunque exista un régimen jurídico específico de acceso, la Ley de Transparencia mantiene su aplicación supletoria en lo no previsto por aquella. Por ello, si la regulación específica no establece lo que podríamos denominar un "régimen propio y específico de recursos" adaptado a la naturaleza de la materia de que se trate, resultará de aplicación supletoria el artículo 24 de la LTAIBG y será admisible la reclamación prevista en el mismo, cuya resolución compete a este Consejo. Esto es, la competencia del Consejo para conocer de la reclamación no depende de que exista o no un régimen específico de acceso, sino de que la regulación específica, completa o parcial, del acceso, prevea un sistema de recursos.

3. Procede pues analizar si existe un régimen específico de acceso que resulte de aplicación a la solicitud realizada.

La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical establece en su artículo 10.3 que:

"3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda."

Pues bien, según el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa tiene derecho a:

"ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo".

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

A su vez, el artículo 65 establece que:

> *"2. Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.*
>
> *3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.*
>
> *El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren."*

Y en el ámbito de los órganos de representación en las Administraciones públicas, el artículo 40.1 a) del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece como derecho de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal:

> *"a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento"*
>
> *(...)*
>
> *c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.*
>
> *d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos".*

Asimismo, el artículo del citado 41.3 EBEP establece que:

> *"3. Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega"*

Por último, el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Isla Cristina dedica el articulo 69.7 a los derechos del Comité de Empresa indicando que le corresponde:

> *"a) Se garantiza el acceso de la representación sindical a los expedientes relacionados con asuntos de Personal, con sujeción a las normas sobre tratamiento de datos.*
>
> *b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.*
>
> *c) La vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos del Ayuntamiento en vigor,*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el Ayuntamiento y los organismos o tribunales competentes.

d) La vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa. e) Participar en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

f) Colaborar con el Ayuntamiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo. g) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

h) Así mismo, se le facilitara al comité, previa petición escrita, copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de créditos correspondientes al capuitulo I, actas y ordenes del pleno relativas a cuestiones de personal y copia de los acuerdos plenarios y resoluciones adoptadas en materia de Persona.

8.- Los miembros del Comité de Empresa gozarán de los derechos y garantías previstos por el artículo 68 del RD Legislativo 1/1995 y Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical".

Y en el ámbito del personal funcionario, el Reglamento Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Isla Cristina, regula en el CAPITULO XII los derechos sindicales. El artículo 69, referido a la información sindical, establece que:

"1.- Se garantiza el acceso de la representación sindical a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal, con sujeción a las normas sobre tratamientos de datos personales y su privacidad.

2.- Asimismo, se les facilitara copia de los presupuestos anuales de la Corporación, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito correspondiente al capitulo 1, actas y órdenes del día del Pleno y Comisión de Gobierno de acuerdos que se refieran a cuestiones de personal y copia de los acuerdos plenarios o resoluciones adoptados en materia de personal".

A la vista de lo indicado anteriormente, este Consejo considera que las solicitudes de información realizadas deben tramitarse acorde a la normativa de que regula el acceso a la información de los Delegados Sindicales, ya que contiene un régimen específico de acceso, que aunque parcial, debe ser aplicado preferentemente. Y esto es así porque la persona solicitante invocó en tales solicitudes, y lo confirmó durante el trámite de subsanación, su condición de Delegada Sindical, a la que se le reconoce el derecho a "*Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa,….*".

4. El objeto de las solicitudes de información 9 de abril y de 23 de septiembre de 2024 era la obtención de documentación relativa a retribuciones e información salarial del personal funcionario y laboral de la entidad reclamada. Asunto sobre el que este Consejo ha tenido oportunidad de pronunciarse en reiteradas ocasiones, como hicimos en el FJ 5º de la Resolución 70/2018, de 7 de marzo:

"*En línea de principio, el gasto de personal es un concepto que incide en un ámbito cuya relevancia en el marco de la legislación reguladora de la transparencia ya fue destacada por este Consejo en la citada Resolución 32/2016, haciéndonos así eco de la posición predominante*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

en la órbita jurídica a la que pertenecemos: "Como ya afirmara el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia de 20 de mayo de 2003, Österreichischer Rundfunk y otros), "no se puede negar que para controlar la buena utilización de los fondos públicos" es necesario "conocer el importe de los gastos afectados a los recursos humanos en las distintas entidades públicas" (§ 85). Y proseguiría acto seguido en el mismo parágrafo: "A ello se suma, en una sociedad democrática, el derecho de los contribuyentes y de la opinión pública en general a ser informados de la utilización de los ingresos públicos, especialmente en materia de gastos de personal".

Entre la documentación aportada por la entidad reclamada a este Consejo consta la acreditación de la notificación practicada a la persona reclamante de la puesta a disposición de la información solicitada, una vez presentada la reclamación, sin que esta haya puesto en nuestro conocimiento ninguna disconformidad respecto de la respuesta proporcionada. Este Consejo ha analizado el contenido de la respuesta ofrecida, estimando que el propósito de la petición ha sido satisfecho y que se ha visto cumplida la finalidad de la transparencia prevista en la LTPA. Procede por tanto declarar la terminación del procedimiento de la reclamación por desaparición sobrevenida de su objeto respecto a las peticiones realizadas el 9 de abril y de 23 de septiembre de 2024.

5. El objeto de las solicitudes de información de 5 de junio y 23 de septiembre de 2024 eran todas las modificaciones que se hubiesen realizado sobre la Relación de Puestos de Trabajo vigente, así como los decretos de asignación temporal de funciones o asignación de puestos vacantes de los últimos 4 años.

La entidad reclamada alega que la documentación identificada con el número 3 contesta a esta petición de información, y aporta minuta justificante del Registro de Salida. Según consta en la documentación remitida a este Consejo, se remitieron a la persona reclamante dieciséis certificados de la Secretaría del Ayuntamiento sobre las Resoluciones de Alcaldía que atribuían temporalmente a determinados empleados funciones y responsabilidades distintas a las correspondientes a su puesto de trabajo. Pero no consta que se remitiese la información relativa a las modificaciones realizadas en la relación de puestos de trabajo vigente.

Los representantes sindicales tienen reconocido el derecho a acceder a los expedientes relacionados con los asuntos de Personal, con sujeción a las normas sobre tratamiento de datos personales y su privacidad.

Por tanto, considerando que la información solicitada se incardina claramente en el objeto del derecho reconocido, que se trata de un asunto sobre el que los delegados sindicales tienen derecho a acceder a la información, que no consta que la persona reclamante haya recibido la información solicitada y que no ha sido alegada por la entidad reclamada ninguna causa de inadmisión ni ningún límite que permita restringir el acceso a la misma, este Consejo debe estimar la presente reclamación en virtud del derecho reconocido a la Delegada Sindical.

Quinto. Cuestiones generales sobre la formalización del acceso.

La entidad reclamada ha de ofrecer a la persona reclamante la información objeto de su solicitud, previa disociación de los datos personales que pudiera contener y que impidan la identificación de las personas afectadas (art. 15.4 LTAIBG). La entidad reclamada deberá tener en cuenta que la disociación de datos personales implica no solo la supresión de la identificación concreta de las personas físicas o aquellos otros datos que pudieran permitir la misma (DNI, dirección, número de teléfono…), sino también de otra información que permitiera igualmente la identificación de

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

alguna persona física. En este sentido, el artículo 4.1 del Reglamento General de Protección de Datos define dato personal como:

> "*toda información sobre una persona física identificada o identificable («el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona".*

En el caso de que en algunos de los documentos solicitados ni siquiera la supresión u ocultación de información llegara a impedir la identificación de la persona, la entidad reclamada no pondrá a disposición de la persona reclamante aquellos documentos afectados por dicha circunstancia.

A los efectos de la adecuada disociación u ocultación de los datos que puedan aparecer en los documentos, es preciso reseñar que la firma manual también se considera un dato personal y está sujeta a lo expresado anteriormente. Por otra parte, el código seguro de verificación (CSV) de los documentos firmados electrónicamente deberá ser ocultado en caso de que se haya suprimido algún dato del documento en cuestión cuya copia se facilite como respuesta a la solicitud de acceso a la información, o bien cuando el acceso a la correspondiente verificación pueda permitir la consulta de algún dato personal, no revelado en el documento, de la persona firmante, como puede ser, por ejemplo, el DNI.

Y en la hipótesis de que no exista alguna de la información solicitada, la entidad reclamada deberá transmitir expresamente esta circunstancia a la persona reclamante.

La persona reclamante está sujeta al deber de sigilo previsto en el artículo 65 ET y 41 EBEP.

En el caso de que la información a la que se concede el acceso contuviera datos personales, el artículo 15.5 LTAIBG establece que la normativa de protección de datos será de aplicación al tratamiento posterior de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.

En virtud de los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos citados se dicta la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero. Estimar parcialmente la Reclamación en cuanto a la solicitud de:

> *"(…) la información de todas las modificaciones que se han realizado sobre la Relación de Puestos de Trabajo vigente,…".*

La entidad reclamada deberá facilitar a la persona reclamante la información solicitada teniendo en cuenta lo indicado en los Fundamentos Jurídicos Cuarto, apartado 5, y Quinto, todo ello en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución.

Segundo. Declarar la terminación del procedimiento, al haberse puesto a disposición la información solicitada durante la tramitación del procedimiento en lo que se refiere a:

> *"... información salarial de todos los empleados del Ayuntamiento de Isla Cristina desde marzo a agosto de 2024, donde se especifiquen todos los conceptos retributivos desglosados (salario base, todos los complementos y percepciones extrasalariales)".*

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo

Tercero. Instar a la entidad reclamada a que remita a este Consejo en el plazo de diez días a contar desde el día siguiente al que se le notifique esta Resolución, las actuaciones realizadas, incluyendo la acreditación del resultado de las notificaciones practicadas.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla que por turno corresponda en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.3 y 46.1, respectivamente, de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativo.

EL DIRECTOR DEL CONSEJO DE TRANSPARENCIA
Y PROTECCIÓN DE DATOS DE ANDALUCÍA

La resolución original consta firmada electrónicamente

Documento apto para ser publicado en el Portal del Consejo